

パートタイム労働者の均等待遇・組織化をすすめるためのチェックシート（改訂版）

このチェックシートは、それぞれの職場で労働組合(単組)の執行部が、パートタイム労働者などの処遇・労働条件や労働組合との関わりについて、点検するためのものです。内容は、法律で定められているものから、連合としてここまでは達成したいという内容まで幅があります。それぞれの職場で全項目を点検し、段階的な取り組みを計画・実行してください。

※下線は、パートタイム労働法・指針の改正などに伴って追加・修正した部分。

※「根拠規定等」は、以下のとおり。

- |   |   |                 |
|---|---|-----------------|
| 労基法・・・労働基準法                                       | パート法・・・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律            | 安衛法・・・労働安全衛生法   |
| 均等法・・・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律             | 育介法・・・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 | 最賃法・・・最低賃金法     |
| 連合・・・均等待遇の判断基準と実践の方法                              | パート則・・・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（パート省令） | 安衛規則・・・労働安全衛生規則 |
| 指針・・・事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針（パート指針） |   |                 |

改正パートタイム労働法関係で守らなければ違法とされる事項

項目	内容	根拠規定等	解説	チェック欄
契約内容の明示	○賃金、労働時間など労働条件を明記した「雇入れ通知書」が交付されていますか。	労基法15条		
	○上記に加えて、「算給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」を明記した文書などが交付されていますか。	パート法6条1項		
待遇全般	○同事業所内の正社員とパートタイム労働者の待遇に相違が有る場合、「職務の内容」や「人材活用の仕組み」「その他の事情」を考慮して不合理でないものとなっていますか。	パート法8条／労働契約法20条（有期契約の場合）	*有期契約労働者の待遇全般に対しては労働契約法20条が適用されます。労働契約法20条は、同じ働き方の正社員が全国で1人でもいれば、その社員と同様の待遇を求めていくことができるものです。特に、通勤手当や食堂の利用、安全管理について正社員と差別することは、特別な理由がない限り認められません。	
	○有期契約のパートタイム労働者について確認する際、全国展開している企業では、事業場単位での不合理な相違の有無だけでなく、全国横断的な視点から、すべての事業場における相違の有無について確認している。	労働契約法20条		
差別的取扱いの禁止	○職務の内容が正社員と同じで、人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて正社員と同じパートタイム労働者（以下、「正社員と同視すべきパートタイム労働者」という。）がいますか。	X		
	○正社員と同視すべきパートタイム労働者がいる場合は、すべての待遇について正社員と同じ扱いをしていますか。	パート法9条		
教育訓練	○パートタイム労働者と正社員の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身につけるために正社員に実施している教育訓練については、そのパートタイム労働者に対しても正社員と同様に実施していますか。（パートタイム労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除く。）	パート法11条1項		
事業所内の福利厚生施設利用	○食堂、更衣室、休憩室の福利厚生施設の利用について、正社員と同様の扱いになっていますか。	パート法12条（配慮義務）		
正社員への転換	○パートタイム労働者から正社員への転換を推進するため、次のいずれかの措置が講じられていますか。 ・正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。 ・正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。 ・パートタイム労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。 ・その他正社員への転換を推進するための措置	パート法13条（措置義務）		
事業主が講ずる措置の内容等の説明	○パートタイム労働者を雇い入れた際、事業所の差別的取扱い禁止、賃金、教育訓練、福利厚生施設、正社員への転換推進に関する施策が説明されていますか。	パート法14条第1項		
	○パートタイム労働者が説明を求めた際、事業主はパートタイム労働者の待遇の決定に当たって考慮した事項について説明されていますか。	パート法14条第2項		
	○パートタイム労働者が説明を求めたことにより、不利益な取扱いを受けないこととなっていますか。 （不利益取扱いの例：解雇、配置転換、降格、減給、昇級停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否など）	指針第3の3の(2)	*指針の規定であっても、不利益な取扱いは法的な禁止事項と解釈されます。 *例示は連合基準	
	○「合理的理由」により、賃金・処遇制度に違いがある場合、その違いの内容や理由について、パートタイム労働者に説明がされていますか。	指針第3の2(1)／連合		
相談体制の整備	○パートタイム労働者の相談窓口が設置され、適切に運用されていますか。	パート法16条		

項目	内容	根拠規定等	解説	チェック欄
<b>改正パートタイム労働法以外の法律関係</b>				
項目	内容	根拠規定等	解説	○×
就業規則	○パートタイム労働者用の就業規則がありますか。または、正社員用の就業規則にパートタイム労働者に適用する項目がありますか。(いずれもない場合は、正社員と同様の就業規則が適用されることとなります)。 ○雇い入れ時に、就業規則に関して、正社員と同様の説明(内容、掲示)がされていますか。	労基法89条/93条 労基法106条		
休憩時間	○パートタイム労働者にも、1日の労働時間が6時間超の場合は45分、8時間超の場合は1時間の休憩時間が保障されていますか。	労基法34条		
時間外・休日労働	○法定労働時間を超えた場合、パートタイム労働者にも時間外割増手当が支払われていますか。また、休日・深夜の割増手当が支払われていますか。	労基法37条		
有給休暇	○労働基準法、または労働協約上の比例付与日数が付与されていますか。	労基法39条		
生理休暇	○正社員と同様の生理休暇がありますか。	労基法68条		
産前・産後休暇など	○パートタイム労働者も、産前・産後休暇がとれますか。	労基法65条1項/65条2項		
	○パートタイム労働者も、妊娠中の健康診査や時差通勤など母性健康管理措置がとれますか。	均等法12条/13条		
	○パートタイム労働者も、軽易な業務への転換、時間外労働・休日労働・深夜業の免除など母性保護措置がとれますか。	労基法64条の2/64条の3/65条3項/66条		
育児・介護休業など	○パートタイム労働者が、妊娠・出産などを理由として不利益に取り扱われていませんか。(不利益取扱いの例：解雇、雇用契約の更新拒否(雇止め)・更新回数の上限引き下げ、退職強要、降格、減給、就業環境を害すること、不利益な自宅待機など)	均等法9条		
	○1歳未満の子を養育する女性のパートタイム労働者は、育児時間(30分×2回/1日)が取得できますか。	労基法67条		
	○パートタイム労働者も育児休業・介護休業・子どもの看護休暇・勤務時間の短縮・深夜業の制限などの措置が取得できますか。	育介法2条/5条/11条/16条の2/19条/23条		
セクシュアル・ハラスメント	○育児休業の権利行使を理由として、不利益に取り扱われていませんか。(不利益取扱いの例：解雇、雇用契約の更新拒否(雇止め)・更新回数の上限引き下げ、退職強要、降格、減給、就業環境を害すること、不利益な自宅待機など)	育介法10条		
	○事業主が労働者の配置の変更を行う際、配置の変更により子の養育又は家族の介護が困難になる場合、それらの状況に配慮する規定がありますか。	育介法26条		
セクシュアル・ハラスメント	○パートタイム労働者の採用時に、セクシュアル・ハラスメント防止への措置の内容はそのパートタイム労働者にも説明されていますか。	均等法11条		
安全衛生	○パートタイム労働者も雇い入れ時の健康診断が行われていますか。	安衛法66条/安衛規則43条		
	○パートタイム労働者も1年に1回の定期健康診断が行われていますか。	安衛法66条/安衛規則44条		
	○安全衛生について、パートタイム労働者にも正社員と同様の説明・教育が行われていますか。	安衛法59条		
法定福利	○適用要件を満たしている場合に、雇用保険が適用されていますか。	雇用保険法		
解雇手続き	○適用要件を満たしている場合に、健康保険・厚生年金・介護保険が適用されていますか。	健康保険法・厚生年金法等		
	○30日以上前の解雇予告がされていますか。	労基法20条		
初任賃金	○退職時に請求すれば、退職証明書が交付されていますか。	労基法22条		
無期契約への転換(有期契約の場合)	○賃金が地域別・産業別の最低賃金以上になっていますか。	最低賃法4条		
	○就業規則において、労契法18条の無期転換の「申込み」について、例えば書面で行うことを求めるなどを確認してありますか。	労働契約法18条		
	○就業規則において、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等、有期契約労働者にあらかじめ無期転換の申込権を放棄させるような規定を設けていないことを確認してありますか。	労働契約法18条		
	○就業規則において、職務の内容などが変更されなくてもかわらぬ無期転換後における労働条件を従前よりも低下させる規定を設けていないことを確認してありますか。	労働契約法18条		
雇止め(有期契約の場合)	○就業規則において、例えば「9ヶ月の有期労働契約でも4ヶ月の空白期間があれば通算契約期間をリセットする」など、法令の定める基準を下回るクーリング期間の規定が独自に設けられていないことを確認してありますか。	労働契約法18条		
	○就業規則において、労契法19条の雇止めを争う場合に必要となる労働者からの「更新の申込み」「締結の申込み」について、例えば書面で行うことなど確認してありますか。	労働契約法19条		
雇止め(有期契約の場合)	○就業規則において、労契法19条の雇止めを争う場合に必要となる労働者から「遅滞なく」とされる「締結の申込み」について、例えば、契約満了時までに行うことを求めるなど、会社が申込み期間を制限するような規定等を設けていないことを確認してありますか。	労働契約法19条		
	○就業規則において、労契法19条の雇止めを争う場合に必要となる労働者から「遅滞なく」とされる「締結の申込み」について、例えば、契約満了時までに行うことを求めるなど、会社が申込み期間を制限するような規定等を設けていないことを確認してありますか。	労働契約法19条		
通勤手当・食堂の利用・安全管理(有期契約の場合)	○有期契約のパートタイム労働者の場合、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて、特段の理由がないにもかかわらず労働条件を相違させていないか確認してありますか。	労働契約法20条		

項目	内容	根拠規定等	解説	チェック欄
<b>法を上回る要求として積極的に取り組む課題</b>				
項目	内容	根拠規定等	解説	○×
契約内容の明示	○法律事項以外のもの（安全衛生、職業訓練など）についても、文書の交付などにより明示されていますか。	パート法6条2項(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
	○有期契約である場合、有期契約であることおよび契約期間の理由は明示されていますか。	連合		
就業規則	○パートタイム労働者用の就業規則の作成・変更について、事業主はパートタイム労働者(パートタイム労働者の過半数代表)から意見を聴取していますか。	パート法7条(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
	○パートタイム労働者に対し、時間外・休日労働を求めることがない体制となっていますか。	指針第3の1(1)(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
時間外・休日労働	○36協定を結ぶ従業員(過半数代表)が、従業員数にパートタイム労働者も含めた過半数代表になっていますか。	労基法36条		
	○パートタイム労働者(特に無期契約)にも、正社員と同様に実費相当分が支払われていますか。	連合	*施行規則第3条や、指針には、正社員とパートタイム労働者の通勤手当のバランスを取る努力義務が記載されています。しかし、連合はそれらを上回り、実費相当を要求する考え方です。	
教育訓練	○法律事項以外の訓練(キャリアアップのための訓練など)については、職務の内容の違いの如何にかかわらず、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じて実施していますか。	パート法11条2項(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
事業所内の福利厚生施設利用	○法律事項(食堂、更衣室、休憩室)以外の福利厚生施設(医務室、制服、駐車場など)の利用についても、正社員と同様の扱いになっていますか。	指針第3の1(3)(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
忌引休暇	○忌引休暇について、正社員と同様の制度がありますか。	指針第3の3		
その他の福利厚生	○慶事休暇・見舞金など、正社員と同様の制度がありますか。	指針第3の1(3)(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
	○教育費や住宅取得目的の貸付等の適用要件が、正社員と同様になっていますか。	指針第3の1(3)(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
いわゆる「疑似パート」	○週の所定労働時間が正社員と全く同じである場合は、正社員と同じ扱いをしていますか。	連合	*「疑似パート」の中でも有期契約の労働者は労働契約法の18～20条、およびパートタイム労働法の趣旨が考慮されます。	
短時間雇用管理者	○10人以上のパートタイム労働者がいる事業所では、「短時間雇用管理者」が選任されていますか。	パート法17条(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
	○「短時間雇用管理者」が選任されている場合、その氏名が事業所の見やすい場所に掲示されていますか。	指針第3の4(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
初任賃金	○すべての従業員に適用する「企業内最低賃金協定」(連合リビングウェイジの水準 <sup>※</sup> を目標)を結んでいますか。	連合		
一時金	○正社員との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して一時金を決定していますか。	パート法9条1項(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
	○正社員と仕事が異なっても、類似の仕事の場合、正社員とバランスがとれる水準となっていますか。	パート法9条1項(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
退職金	○パートタイム労働者の就業の実態や正社員との均衡などを考慮して退職金を決定していますか。	指針第3の1(2)(努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	

項目	内容	根拠規定等	解説	チェック欄
賃金・処遇制度	○正社員との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定していますか。	パート法9条1項 (努力義務)	*努力義務であっても、都道府県労働局雇用均等室の指導等の対象となります。	
	○パートタイム労働者が自分の待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由として、不利益に取り扱わないようにしていますか。 (不利益取扱いの例：解雇、配置転換、降格、減給、昇級停止、出勤停止、雇用契約の更新拒否など)	指針第3の3 (2)	*	
事業主が講ずる措置の内容等の説明	○パートタイム労働者を雇い入れた際の事業所の差別的取扱い禁止、賃金、教育訓練、福利厚生施設、正社員への転換推進に関する施策を文書で明記の上交付されていますか。	連合		
苦情処理制度	○処遇の差についての苦情を処理し救済をはかるための、不服申し立て・苦情処理制度(構成には、パートタイム労働者も含む)がありますか。	パート法19条 (努力義務)／指針第3の2 (3)(努力義務)		
	○苦情処理機関の構成員には、パートタイム労働者も含まれていますか。	連合		

項目	内容	根拠規定等	解説	チェック欄
<b>継続して取り組むことが望ましい課題</b>				
項目	内容	根拠規定等	解説	○×
有給休暇	○正社員と同様の、未消化有給休暇の積み立て制度がありますか。	連合		
夏季休暇／ 年末年始休暇	○正社員と同様の夏季休暇／年末年始休暇制度がありますか。	連合		
療養などの休職制度	○病気療養のための休職制度がありますか。	連合		
契約更新	○有期労働契約の場合、面接、希望聴取など契約更新の際のルールが確立されていますか。	連合		
相互転換制度	○パートタイムと正社員との相互転換制度がありますか。	連合		
解雇手続き	○整理解雇の場合、希望退職の募集、労働者に対する説明など、パートタイム労働者に対して正社員と同様の手続きが行われていますか。	連合		
初任賃金	○正社員の初任給と同水準となっていますか。	連合		
一時金	○パートタイム労働者にも一時金の制度がありますか。	連合		
	○一時金が正社員と同じ制度で給付されていますか（時間比例分除く）	連合		
退職金	○パートタイム労働者にも退職金・退職手当の制度がありますか。	連合		
	○同様の仕事の場合、正社員と同じような制度となっていますか。	連合		
賃金・処遇制度	○正社員と仕事が異なっても、類似の仕事の場合、正社員とバランスがとれる水準となっていますか	連合		
	○処遇差の「合理的理由」がある場合を除いて、正社員とパートタイム労働者は、同様の賃金制度となっていますか。 ○「合理的理由」による賃金・処遇制度の違いは、正社員・パートタイム労働者双方にとって納得できるものになっていますか。	連合		
昇進・配置・異動	○職能資格・人事評価制度など、正社員と同様の制度・ルールがありますか。	連合		
	○配置・異動について、正社員と同様に本人からの希望聴取や面接・評価などのしゅくみがありますか。	連合		
処遇決定への参画	○パートタイム労働者が組合員の場合 賃金改定の要求づくり、労働協約の締結・見直し、就業規則改定等など、パートタイム労働者が処遇決定に参画していますか。 (参画の方法は、パートタイム労働者との職場討議、職場委員等への選出、執行機関への参画、団体交渉・労使協議への参加等)	連合	*指針第3の2 (2)は、使用者がパートタイム労働者の就業実態の把握や、パート法によって待遇改善等をする場合、関係労使の十分な話し合いの機会や、その機会を設ける方法を工夫するよう、使用者に努力義務があると定めています。	
	○パートタイム労働者が組合員でない場合 組織化するための取り組みをしていますか。	連合		
	○パートタイム労働者の実態・要望を踏まえて、パートタイム労働者の処遇に関する事項(賃金改定、処遇制度、福利厚生、就業規則等)を労使協議事項としていますか。 (実態・要望を踏まえる方法は、パートタイム労働者に対するアンケート、相談活動、対話集会の開催等)	連合		
	○パートタイム労働者の雇用管理改善計画を策定していますか。	連合		
雇用管理改善計画	○パートタイム労働者の雇用管理改善計画を策定していますか。	連合		
苦情処理制度	○不服申し立て制度・苦情処理制度は、上手く活用されていますか。	連合		
労使協議	○パートタイム労働者の雇い入れは、労使協議での報告・協議事項となっていますか。	連合		
	○パートタイム労働者の雇い入れにあたって、人数、配属先、仕事内容、期間、時間管理等について、労使協議の場での報告・協議事項となっていますか。	連合		
組合規約	○組合規約の「組合員の範囲・対象」は、パートタイム労働者も加入できるものになっていますか。	連合		